

学校编码: 10384

分类号_____密级 _____

学号: 2003140033

UDC _____

厦门大学

硕士学位论文

组织文化与 HRM 互动机理分析
及柔性 HRM 模式的构建

Interactive mechanism analysis of the organization culture
and HRM & constructing flexible HRM model

翁晓玲

指导教师姓名: 廖泉文教授

专业名称: 企业管理

论文提交日期: 2006 年 5 月

论文答辩日期: 2006 年 月

学位授予日期: 2006 年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2006 年 5 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（ ）。

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名：

日期： 年 月 日

导师签名：

日期： 年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

摘 要

本文旨在研究系统动力学视角下的组织文化与人力资源管理的互动机理，结合典型人力资源管理模型，构建与组织文化匹配的柔性人力资源管理模型。

本文将分六大部分进行分析和研究：

第一部分，回顾国内外对组织文化、人力资源管理以及二者关系的研究成果，介绍本文所运用的基本理论和研究内容，提出本文研究所基于的假设。

第二部分，讨论人力资源与人力资源管理的定义，界定其在本文中的内涵；针对组织文化实际建设中的三元性，提出组织隐文化、潜文化和显文化的概念；在此基础上，讨论人力资源、人力资源管理和组织文化三者之间的基本关系。

第三部分，运用系统动力学的知识，探索组织文化和人力资源管理的内在关系和作用力，以及二者的互动对组织系统的影响。

第四部分，在前人研究的基础上，提出与组织文化匹配的人力资源管理模型，以及构建与组织文化匹配的柔性人力资源管理模型的步骤。

第五部分，在对组织文化和人力资源管理互动机理分析的基础上，进一步研究组织文化和人力资源管理匹配的困境，指出组织文化与人力资源管理匹配在实践中遭遇的两难境地。

第六部分，总结组织文化与人力资源管理互动机理，以及构建柔性人力资源管理模式的出发点，并客观分析本文研究的局限性和有待进一步研究的方面。

本文是在前人研究成果的基础上进行研究，要说创新的话，其一，在于文章从系统动力学这一新视角来分析组织文化与人力资源管理的互动机理；其二，提出自己粗浅的见解，认为组织文化不是一元而是三元的，即一个组织中同时存在隐文化、潜文化和显文化三种文化形态，并指出不同文化形态在人力资源管理及其实践中的作用。

关键词：HRM；组织文化；系统动力

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

This article is for the purpose of studying the interrelation between the organization culture and the human resources management under the angle of view of the system dynamics, discussing the three-dimensionality organization cultural shape in the organization, demonstrating the interaction between the organization culture and the human resources management with the feedback loop and structuring the flexible human resources management model that matches the organization culture combined with the typical human resources management.

This thesis will be divided into six major parts:

The first part, reviewed the research results about the organization culture, the human resources management as well as their relations done by the domestic and foreign scholars, introduced the basic theory and the research contents of this thesis and proposed the hypothesis that the thesis based on

The second part, discussed the concepts of the human resources and the human resources management, confirmed their meanings in this article; presented the concepts about the obvious culture the crytic culture and the potential culture and discussed the relations of the human resources, the human resources management and organization culture ulteriorly

The third part, explored the intrinsic relations between the organization culture and the human resources management and their actions using the knowledge of the system dynamics and effects of their interaction to the organization system.

The fourth part, in the foundation of the predecessor studies, proposed the human resources management model that matches the organization culture, as well as constructed the implementing steps of the flexible human resources management model.

The fifth part, under the analyses of the organization culture and the mechanism of the human resources management, further studied the matching problems between the organization culture and the human resources management and pointed out the dilemma between the traditional theory of the organization culture and the matching of the human resources management in the practice.

The sixth part, summarized the important conclusions under the angle of view of

the system dynamics of this thesis and studied the limitations and the further research aspects for the further studies.

This article is the brief research under the foundation of predecessor achievement.

And there are some innovations of the thesis: firstly, the new analyzing view ,that is from the point view of the system dynamics to study the interaction mechanism between the organization culture and the human resources management; secondly proposed my own opinion,that is the organization culture is not single dimensional but three dimensional.there are the obvious culture the crytic culture and the potential culture in the organization, at last pointed out the effects of the different cultural shapes in the human resources management practice.

key words: the human resource management; the organization culture; the system power

目 录

前 言	1
第一章 绪论	2
一、研究的背景及意义	2
二、国内外研究现状	3
三、研究的理论基础	7
四、研究内容和假设	11
五、研究方法	13
第二章 人力资源管理和组织文化的概念界定及其内在关系.....	15
一、人力资源与人力资源管理的概念界定	15
二、组织文化的概念界定	17
三、人力资源管理与组织文化的内在关系	21
第三章 组织文化与人力资源管理的互动机理分析	24
一、组织文化与人力资源管理相互作用的机理	24
二、组织文化力与人力资源管理效能的简单反馈环	26
三、组织文化与人力资源管理的复杂反馈环	28
四、组织文化与人力资源管理互动的个案研究	32
第四章 组织文化匹配的柔性人力资源管理模式的构建	34
一、具有代表性的人力资源管理模型	34
二、与组织文化匹配的人力资源管理模型	37
三、构建与组织文化匹配的柔性人力资源管理模型的步骤	39
第五章 组织文化与人力资源管理匹配的困境及对策.....	44
一、机制问题	44
二、信息沟通问题	45
三、重视度不足	46
四、执行职权的失落	46
第六章 研究结论与展望	48

参考文献.....	49
致 谢.....	52

厦门大学博士论文摘要库

Contents

Preface.....	1
Chapter One introduction.....	2
Section One the research background and significance	2
Section two the current research condition	3
Section three the theory foundation of the research	7
Section four the research contents and hypothesis	11
Section five the research methods.....	13
Chapter Two the concepts of the human resource management and the organization culture and their interaction	15
Section One the concepts of the human resource and the human resource management.....	15
Section two the concept of the organization culture	17
Section three the interaction of the human resource management and the organization culture.....	21
Chapter Three the interactive mechanism analyse of the organization culture and the human resource management.....	24
Section One the interactive mechanism of the organization culture and the human resource management	24
Section two the simple feedback loop of the efficiency and power of the organization culture and the human resource management.....	26
Section three the complicated feedback loop of the efficiency and power of the organization culture and the human resource management	28
Section four the case research of the interaction between the organization culture and the human resource management	32
Chapter Four the constructing of the flexible human resource management model matching the organization culture.....	34
Section One the classic human resource management model.....	34
Section two the human resource management model matching the organization culture.....	37
Section three the constructing process of the flexible human resource	

management model matching the organization culture	39
Chapter five the problems and the suggestions about the matching of the organization culture and the human resource management.....	44
Section One the problem of the mechanism	44
Section two the problem of the communication	45
Section three the lack of the importance of the leaders.....	46
Section four the drop of the implementing power	46
Chapter six the research conclusions and further consideration.....	48
References.....	49
Acknowledgments.....	52

前 言

人作为管理的主体，所有管理理论的研究最终都不能脱离他。组织文化展现了组织作为整体“人”的工作意愿、工作状态和工作方法，人力资源管理其实是组织用一系列政策、措施和方法等引导组织中每一个体的人向组织期望的状态（工作能力、工作意愿、工作状态、工作方法等）发展的实践。它们二者既互为结果，也互为前提；既有包含，又不能等同，显然而复杂的关系，让人们迷惑而兴致盎然，笔者也尝试能从新视角来观察二者的互动关系，找到组织文化与人力资源管理作用的规律性，从而构建匹配组织文化的柔性人力资源管理模式。

第一章 绪论

本章介绍了研究的背景和意义，回顾了国内外相关的研究现状，概述了本文研究所运用的基本理论、研究内容、研究假设和研究方法。

一、研究的背景及意义

当今组织正面临着前所未有的变革与挑战，经济全球化与信息化对组织的生存与发展不断提出了新的要求，组织所处的环境变得十分不稳定。如 Burnes 所描述的：标准化产品的大规模生产时代已过去，未来的关键词汇是多样性、灵活性和以顾客为导向。伴随这一进程的是组织的竞争优势从资本转向知识和人才，管理从以物（事）为中心转向以人为本，“人”成了组织管理的核心。组织文化和人力资源管理关注的都是组织中人力资源的因素，因此成为了近些年组织管理研究的重中之重。^{【1】}但是，一旦出现了万灵药，人们就会蜂拥而至。文化和人力资源管理被当作应付几乎所有问题的“Quick-Fix（速效）”方法。事实上，使一个事物成为时潮（Fad），就是给复杂问题一个快速、简单的补救措施的承诺。^{【2】}

在我国，自从 2003 年国务院发布了关于国有企业建设组织文化的通知之后，组织文化建设步入了新的高潮。但是在建设中，不少企业就文化而建设文化，组织文化要不是难以脱离原有思想政治工作，要不就成为一些形式上的装饰品，例如 VI 体系、宣传手册等等。组织文化建设没有达到预期的效果，这使得组织文化建设和参与者置疑一种新的组织文化是否能够在企业中“建设”起来。改革开放后，我国逐步从人事管理走向人力资源管理，这一进程中，管理实践者和理论研究者发现，仅限于人力资源管理各个模块的研究和实践工作是难以满足组织的要求，重新思考和省视人力资源管理的根本目的之处——集中在把个体行为整合为组织统一、规范的行为，进而最大限度地提高组织效益，人力资源管理的文化功能越来越获得认同和重视。所以，研究组织文化与人力资源管理之间相互作用和关系是组织文化和人力资源管理两个不同管理领域理论和实践发展的必然，深入地揭示组织文化和人力资源的关系具有较强的理论和实践意义。

企业的健康发展既需要硬性的人力资源管理，也需要软性的企业文化，更需

要二者的相互补足和配合。而且对于一个特定的社会组织来说,人并非一般抽象的就是其现实的人力资源,人力资源的开发和有效发挥是一个由特定的内外文化动力驱动和引领的价值规范和心理激励的复杂过程。^[3]因此对组织文化和人力资源互动、互补和匹配关系的考察,有助于组织更系统和更有效地来开展文化管理和人力资源管理,更合理地来管理和开发组织系统中最重要和最可变的要素——“人”。但是现实中组织文化并不是简单的一元体,在组织发展的矛盾运动中多种形态的组织文化同时存在的,各自对人力资源管理产生不同的作用。当多元的组织文化自身矛盾时,人力资源管理要与谁匹配、如何在矛盾中匹配是组织文化和人力资源管理关系研究的新问题,更是实践中难以回避的难题。因此,本文在研究组织文化与人力资源管理基本关系的基础上,分析组织文化的内在矛盾对人力资源管理的影响和作用,结合组织文化与人力资源管理匹配的现实困境,探索对组织系统更有利的与组织文化匹配的柔性人力资源管理模式,以期为组织文化和人力资源管理匹配性研究带来新的视点,为管理实践提供新的指导意见。

二、国内外研究现状

1.国外研究

从七十年代末,组织文化的研究开始兴起,迄今为止,有关组织文化的专著约有六十多部,论文分布在十几种管理学和心理学期刊中,组织文化的研究在八十年代和九十年代已经成为管理学、组织行为学和工业组织心理学研究的一个热点。在彼得·德鲁克提出“人力资源”的概念以后,怀特·巴克(E. Wight Bakke)在1958年发表了《人力资源功能》一书,其中就已经详细阐述了有关管理人力资源的问题。到20世纪80年代,人力资源及其管理的研究取得了丰硕的成果,许多学者提出把人力资源管理和组织的战略计划作为一个整体来加以考虑。人力资源管理的研究直到现在依然方兴未艾。与组织文化、人力资源管理研究的硕果相比,组织文化与人力资源管理关系的研究时间较晚,研究的成果远不如组织文化和人力资源管理单领域的研究,很多研究是人力资源管理或者组织文化研究的副产品。

弗布鲁姆(Fombrum)则对战略手段的重要意义给予极大关注,即把公司战

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库